

TE OGH 2023/6/27 8ObA29/23g

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.06.2023

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Hon.-Prof. Dr. Kuras als Vorsitzenden, die Hofrätinnen Dr. Tarmann-Prentner und Mag. Korn als weitere Richter sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Ingomar Stupar (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Dr. Wolfgang Jelinek (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei W*, vertreten durch Viehböck Breiter Schenk Nau & Linder Rechtsanwälte GmbH & Co KG in Mödling, gegen die beklagte Partei p* GmbH, *, vertreten durch Dr. Michael Meyenburg, Rechtsanwalt in Wien, wegen 40.813,50 EUR sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 23. März 2023, GZ 10 Ra 91/22h-34, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO iVm § 2 Abs 1 ASGG). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO in Verbindung mit Paragraph 2, Absatz eins, ASGG).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

[1] Ein Anspruch auf Überstundenbezahlung ist gegeben, wenn diese ausdrücklich oder schlüssig angeordnet wurden, oder etwa wenn der Dienstgeber Arbeitsleistungen entgegennahm, die auch bei richtiger Einteilung der Arbeit nicht in der normalen Arbeitszeit erledigt werden konnten (RIS-Justiz RS0051431). Sind Überstunden zwar nicht angeordnet worden, hat aber die dem Kläger übertragene Aufgabe die Leistung von Überstunden notwendig gemacht, muss der Arbeitnehmer dies – soweit die Umstände nicht ohnehin offenkundig sind – dem Arbeitgeber anzeigen, um seinen Anspruch zu wahren (RS0051447). Hat der Arbeitgeber die Überstunden in Kenntnis ihrer Notwendigkeit geduldet und entgegengenommen, kann er ihre Entlohnung nicht deswegen verweigern, weil er sie nicht angeordnet habe (RS0051441).

[2] Im vorliegenden Fall steht fest, dass mit dem in leitenden Funktionen tätigen Kläger eine All-In-Vereinbarung bestand und mit seinem Gehalt die gesetzlich zulässigen Mehr- und Überstunden abgegolten wurden. Es steht weder das tatsächliche Ausmaß der Arbeitszeiten des Klägers fest, noch dass diese zur Bewältigung der ihm übertragenen Aufgaben notwendig waren, zumal er nach eigenem Gutdünken Arbeit sowohl innerhalb des Unternehmens, als auch an externe Fachkräfte delegieren konnte. Der Kläger hat der Beklagten auch nie mitgeteilt, dass er zusätzliche, nicht bereits in der All-In-Vereinbarung inkludierte Überstunden erbringen musste. Wenn der Kläger über seine hohe

Arbeitsbelastung klagte, reagierte die Beklagte mit der Einstellung von zusätzlichem Personal zu seiner Entlastung.

[3] Von diesem festgestellten Sachverhalt ausgehend steht die Beurteilung des Berufungsgerichts, dass dem Kläger kein Anspruch auf das eingeklagte Überstundenentgelt zusteht, nicht im Widerspruch zur dargelegten ständigen Rechtsprechung.

[4] Soweit die Revisionsausführungen von einer für die Beklagte erkennbaren Notwendigkeit der zusätzlichen Überstunden bzw von einer schlüssigen Anordnung ausgehen, indem sie die nicht mehr bekämpfbaren Feststellungen durch Ausblenden der gegen ihre Intentionen sprechenden Teile umzudeuten versuchen, wird der Revisionsgrund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung nicht gesetzmäßig ausgeführt.

Textnummer

E138831

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2023:008OBA00029.23G.0627.000

Im RIS seit

03.08.2023

Zuletzt aktualisiert am

03.08.2023

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at